



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura organizacional y proceso de producción en Smartcode,
Lince, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Delgado Muñoz, José Omar (ORCID: 0000-0002-2027-2252)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: 0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico con todo mi amor y cariño a mi madre Carmen Gladis Muñoz Muñoz por ser la fortaleza y mi apoyo incondicional durante toda mi etapa de mi carrera profesional.

Agradecimiento

Agradezco a dios por permitirme terminar mi carrera profesional, y además, agradecer a mis asesores Abraham Cárdenas y César Jiménez calderón por sus aportes en todo mi proceso de mi tesis. Asimismo, agradecer a mi Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de crecer profesionalmente con el propósito de aportar valor a la sociedad.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procesamientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Frecuencias para la variable de cultura organizacional</i>	33
Tabla 2. <i>Frecuencias para la variable proceso de producción</i>	33
Tabla 3. <i>Frecuencias para la dimensión cultura de desempeño</i>	34
Tabla 4. <i>Frecuencias para la dimensión orientación al equipo</i>	34
Tabla 5. <i>Frecuencias para la dimensión premio y reconocimiento</i>	34
Tabla 6. <i>Frecuencias para la dimensión productividad</i>	35
Tabla 7. <i>Frecuencias para la dimensión línea de producción</i>	35
Tabla 8. <i>Frecuencias para la dimensión factores productivos</i>	35
Tabla 9. <i>Matriz de operacionalización</i>	37
Tabla 10. <i>Escala de ítems</i>	37
Tabla 11. <i>Validación de expertos</i>	37
Tabla 12. <i>Procesamiento de Alfa de Cronbach (V1: Cultura organizacional)</i>	38
Tabla 13. <i>Fiabilidad de la variable 1: Cultura Organizacional</i>	38
Tabla 14. <i>Procesamiento de Alfa de Cronbach (V2: Proceso de producción)</i>	38
Tabla 15. <i>Fiabilidad de la variable 1: Proceso de Producción</i>	39
Tabla 16. <i>Pruebas de normalidad</i>	40
Tabla 17. <i>Baremo de correlación</i>	41
Tabla 18. <i>Correlaciones de spearman</i>	44
Tabla 19. <i>Correlaciones de spearman</i>	44
Tabla 20. <i>Correlaciones de spearman</i>	45
Tabla 21. <i>Correlaciones de spearman</i>	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Frecuencia de la variable Cultura Organizacional</i>	46
Figura 2. <i>Frecuencia de la variable Procesos de Producción</i>	46
Figura 3. <i>Frecuencia de la dimensión Cultura de Desempeño</i>	47
Figura 4. <i>Frecuencia de la dimensión Orientación al equipo</i>	47
Figura 5. <i>Frecuencia de la dimensión Premio y reconocimiento</i>	48
Figura 6. <i>Frecuencia de la dimensión Productividad</i>	48
Figura 7. <i>Frecuencia de la dimensión Línea de producción</i>	49
Figura 8. <i>Frecuencia de la dimensión Factores productivos</i>	49

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y proceso de producción en la empresa Smartcode del distrito de Lince, 2020. La metodología que se utilizó fue un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo – causal y diseño no experimental. Asimismo, la población fue de 50 colaboradores de la empresa Smartcode, además la muestra fue censal porque su estudio se midió toda la población. Con respecto al instrumento se utilizó un cuestionario de escala Likert y como técnica se usó una encuesta por el cual, estuvo conformada por 20 ítems. Los datos que se obtuvo fue de la encuesta que se procesó del SPSS Statistics versión 25 por el cual resultó la medición no paramétrica por el cual, se aplicó una la prueba ROE de Spearman, logrando un valor $p = sig < 0,05$ para las dos variables por el cual se tuvo más eficiencia en los resultados aplicando el análisis inferencial evidenciando una correlación muy positiva para ambas variables de estudio y para la prueba de hipótesis para la general y la específica donde se obtuvo un nivel de significancia de 0,000. A raíz de los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis general como la específica, determinando así que hay relación entre la cultura organizacional y el proceso productivo de la empresa Smartcode del distrito de Lince, 2020.

Palabras clave: Cultura organizacional, Proceso de producción y Cultura de desempeño

Abstract

The research work aimed to establish the relationship between organizational culture and production process in the Smartcode company of the Lince district, 2020. The methodology used was a quantitative approach, applied type, explanatory level - causal and non-design. experimental. Likewise, the population was 50 employees of the Smartcode company, in addition the sample was census because their study measured the entire population. Regarding the instrument, a Likert scale questionnaire was used and a survey was used as a technique, which consisted of 20 items. The data obtained was from the survey that was processed from SPSS Statistics version 25, which resulted in the non-parametric measurement by which, a Spearman ROE test was applied, achieving a value $p = sig < 0.05$ for the two variables for which there was more efficiency in the results by applying the inferential analysis showing a very positive correlation for both study variables and for the hypothesis test for the general and the specific one where a significance level of 0.000 was obtained. As a result of the results obtained, it was concluded that the general hypothesis is accepted as the specific one, thus determining that there is a relationship between the organizational culture and the productive process of the Smartcode company of the Lince district, 2020.

Keywords: Organizational culture, Production process and Performance culture

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática observada de la empresa consultora de Lima Centro presentó deficiencias entre la cultura organizacional y el proceso de producción en Smartcode. La cultura de desempeño en esta empresa también fueron deficientes. Asimismo, la existencia de deficiencia en orientación de equipo estableció otra dimensión de la problemática en estudio. El reconocimiento y los premios evidenció incentivos deficientes en la empresa de estudio.

La deficiencia cultura de desempeño fue la primera causa que provocó la problemática de esta empresa consultora. Esta deficiencia apareció porque existió un comportamiento inadecuado. Es por ello, que los colaboradores no tienen una filosofía de trabajo orientado a un modelo de cultura organizacional, con el propósito de aumentar el rendimiento y la competitividad organizacional. Por otra parte, existió una baja productividad por parte del personal de dicha organización. Todo este problema trajo como consecuencia que en la organización tuvo una inadecuada cultura organizacional, por lo cual no permite que los objetivos de la compañía puedan desempeñarse de manera efectiva.

La segunda causa de la problemática fue la existencia de la deficiencia orientación de equipo a lo cual no permitió establecer metas y objetivos muy claros a lo cual, generó un bajo rendimiento en el desempeño como equipo de trabajo. Esta deficiencia sucedió por la falta de una cultura organizacional correcta a donde nos conlleve a conseguir una orientación mejor para lograr resultados muy favorables. Esta escasez también se dio porque aún la empresa no constituyó normas y políticas orientadas a mejorar el sistema de trabajo. Por todo ello, la organización no cuenta con trabajadores que se identifiquen con la misión y visión por lo cual originó que las metas y objetivos no estén muy definidos. Este problema trajo como efecto probablemente por un mal manejo de los directivos de la empresa Smartcode.

La tercera causa observada por la realidad problemática fue la deficiencia de los reconocimientos y premios por parte del personal. Esta carencia se generó porque existió escasez de un buen liderazgo en la alta dirección a lo cual no se tomó las mejores decisiones en cuanto a el reconocimiento de los logros obtenidos por parte de los trabajadores de la empresa Smartcode. Por lo tanto, este problema tuvo un bajo desempeño por parte de los colaboradores. Siendo esto una situación muy compleja para lograr las metas y objetivos que se planteó como empresa.

En conclusión, La empresa presentó carencias de cultura de desempeño en sus colaboradores, escasez de productividad, se evidenció falta de valores, ya que en este sentido los trabajadores no consideraron realizar una cultura correcta que les permitió obtener grandes resultados con respecto al proceso de producción.

El problema general de trabajo de investigación fue: ¿qué relación existe entre la cultura organizacional y el proceso de producción en las empresas consultoras, Lima Centro, 2020? con las interacciones de las dimensiones productividad, línea de producción y factores productivos. Asimismo, los problemas específicos fueron: 1. ¿qué relación existe entre la cultura organizacional y la productividad? 2. ¿qué relación existe entre la cultura organizacional y la línea de producción? 3. ¿qué relación existe entre la cultura organizacional y los factores productivos?

Sampieri (2015) afirmó que la justificación de un estudio debe estar expresado en la importancia de una problemática a investigar determinando por qué y para que se llevó a cabo esta investigación, se apoyó en tres aspectos: inteligencia teórica constato en decretar los argumentos de las teorías, constituyó una metodología sosteniéndose en el uso del cuestionario y tipos de investigación, capacidad práctica del objetivo de estudio de la investigación por el cual permitió el apoyo de solucionar la problemática encontrada a base de decisiones por medio del presagio.

La justificación de la investigación fue de suma importancia porque se pretendió gestionar las causas del problema que enfrentó la empresa con la finalidad de reducir la brecha. En efecto, se quiso implementar un modelo de cultura organizacional de la manera correcta donde permitió mejorar las actitudes, conductas y valores de los colaboradores de la empresa Smartcode a lo cual, eso nos generó mejorar los procesos de producción. En este sentido la investigación será de mucha utilidad para la empresa ya que permitió efectuar un modelo de cultura organizacional, y esto conllevará lograr un buen desempeño en la productividad por parte de los colaboradores de las organizaciones.

El objetivo general fue: determinar la relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción de las empresas consultoras, Lima Centro, con las interacciones de sus dimensiones productividad, línea de producción y factores productivos. De igual modo, los objetivos específicos fueron: 1. Establecer la relación entre la cultura organizacional y la productividad. 2. Decretar la relación entre la cultura organizacional y la línea de producción .3. Precisar la relación entre la cultura organizacional y los factores productivos.

La hipótesis general fue: la cultura organizacional y proceso de producción de las empresas consultoras, Lima Centro, existió relación con las interacciones de las dimensiones productividad, línea de producción y factores productivos. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: 1 existió relación entre cultura organizacional y productividad.2. existió relación entre cultura organizacional y la línea de producción.3. existió relación entre cultura organizacional y factores productivos.

II. MARCO TEÓRICO

En el campo teórico, el modelo de Denison permitió representar la participación de los colaboradores de las organizaciones y el compromiso laboral por el cual permitió una mejora en los procesos de producción para las empresas. Y además, el modelo nos muestra también poder adaptar los valores y hábitos que se relacione con el crecimiento de la organización (citado por Grueso,2017).

En el campo teórico se obtuvo en principios por lo cual fue los máximos errores en la productividad, además, se aplicó los niveles de estándar de la calidad en los procesos de producción (Pacheco,2017).

En el contexto internacional, Konecki (2015) afirmó en su metodología de su artículo que es una investigación no experimental y su diseño es descriptivo correccional. En consecuencia, uno de los objetivos se originó la cultura organizacional en el ámbito laboral. El otro objetivo es poder analizar el discurso organizacional y como se ha desarrollado la cultura organizacional moderna. Concluyó Konecki (2015) que la cultura organizacional es un factor determinante para poder mejorar clima laboral de las empresas. Por lo tanto, se fomentó los buenos hábitos y actitudes para poder mejorar el ambiente laboral de cualquier organización.

Ruiz (2016) mencionó que la cultura organizacional tuvo que alcanzar un buen nivel del desempeño para las organizaciones. Los resultados fue evidenciar que la investigación es un tema importante para la proporción de la cultura organizacional para el país de Colombia. Con respecto a la metodología fue un estudio de nivel explicativo. Ruiz (2016) concluyó que añadir la cultura organizacional correcta, juega un papel importante en las organizaciones ya que, si queremos mejorar la cultura organizacional vamos a generar una cierta competitividad con las demás empresas.

Cruz (2018) afirmó en su artículo la relación que existió entre la cultura organizacional y la productividad. Con respecto a su metodología nos mencionó que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo y explicativo, además, su diseño es de investigación descriptivo-correctivo. El instrumento fue el cuestionario para poder medir la cultura organizacional para determinar la confiabilidad que se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach.

Belloso (2014) argumentó su objetivo con la relación que hay entre las variables de la cultura organizacional y la productividad. Con respecto a la metodología fue un estudio no experimental, descriptivo, utilizando instrumentos con escala tipo Likert. Se obtuvo una confiabilidad de 0.9192. Con respecto a la población fue estratificada y una muestra de 90 docentes. Los resultados fueron demostrar la relación que hay entre las dimensiones y características de la cultura organizacional. Belloso (2014) concluyó que debemos implementar el modelo de la cultura organizacional en las empresas donde nos permitió crear una filosofía de trabajo distinta a las demás organizaciones para poder mejorar el desempeño de los colaboradores. En tal sentido, podemos agregar que una cultura organizacional fue acertada para los trabajadores de una organización donde generó una mejor productividad y acompañada de una rentabilidad aceptable.

En el contexto nacional, Saavedra (2018) determinó su artículo a base de un objetivo que estableció en la cultura de desempeño en las organizaciones alemanas que trabajan en Perú. Se utilizó una metodología de estudio de caso múltiple, el análisis es de 5 empresas de autopartes, se aplicó un cuestionario a ejecutivos de cada uno de las cinco empresas y con una muestra de población de 230 empleados.

Los resultados que se tuvieron por el cual pocos estudios que se determinó la relación entre la cultura y el desempeño, por lo que su estudio fue constituido entre un hito para el conocimiento en esa área. Se concluyó que la cultura de desempeño en las organizaciones nos generó mejorar el desempeño laboral de cada uno de los empleados en las compañías mexicanas.

Quintero (2018) argumentó en su artículo que los resultados son los planes del proceso de producción donde generó una gran cantidad de productividad en las organizaciones peruanas. Por lo tanto, es importante resaltar el proceso de producción adecuado en las empresas. Este artículo también describió los sistemas y las herramientas por el cual cumplió un rol importante en las compañías del mercado peruano. El estudio de investigación fue empleado para las industrias aeroespaciales donde generó un gran crecimiento en el país de Perú.

Sin embargo, debemos de buscar la calidad posible en los procesos de producción en las organizaciones ya que, algunas empresas de Américas habían realizado un buen control con respecto a sus procesos de producción y, por esta razón es necesario aplicar un correcto proceso.

Reyes (2016) indicó que la metodología fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correccional, tuvo una población de 50 clientes que aplicó un instrumento que en ese caso es un cuestionario. Tuvo como objetivo principal la relación entre la cultura organizacional y proceso de producción. Reyes (2016) concluyó que los procesos de producción y la cultura organizacional son de mucha utilidad ya que, son acciones que están relacionados con el desempeño laboral. Sin embargo, nos enfrentamos a grandes desafíos donde se realizó un proceso de producción correctamente ya que, hay empresas en el Perú que no lo tomó en consideración con respecto a la buena orientación de los procesos de producción y entonces, eso generó no poder ejecutar los recursos adecuados en una organización.

Siervo (2019) mencionó que tuvo distintos enfoques que estuvieron relacionados con la cultura nacional y la cultura organizacional. Además, el artículo tuvo como objetivo proponer una relación sobre la cultura organizacional y la línea de producción. La metodología fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correccional y además, su población fue de 50 clientes que aplicó un instrumento en ese caso es un cuestionario. Siervo (2019) concluyó que considera importante la relación entre la cultura organizacional y la línea de producción en las organizaciones ya que, debemos de tener en consideración que la cultura es el principal eje donde se realizó un buen proceso de producción.

Dubrin (2014) argumentó su objetivo a base de una relación con la factibilidad y las condiciones para poder diseñar el proceso de producción la cerveza de sabor a maracuyá. La metodología fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correccional, que tuvo con una población de 80 clientes que aplico un instrumento que en ese caso es un cuestionario. Además, que está investigación fue un enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo y explicativo.

Morales (2017) describió los procesos de producción en las organizaciones, en este caso pueden ser revistas y diarios peruanos. Con respecto a su diseño es un estudio descriptivo transversal por el cual, su publicación fue de mucha ética profesional porque nos detalló un correcto proceso de producción en revistas. Con respecto a los resultados nos dice que fue de 50 publicaciones entre los años 2015 y 2016. En cuanto los documentos publicados son por la editorial generaba 23.4% y la sección es de 15% escritas por las ediciones y artículos originales. Morales (2017) llegó a la conclusión que la publicación sobre el tema de la ética del proceso de producción fue muy baja. Por lo tanto, los documentos más resaltantes son de la sección editorial donde escribió ediciones y artículos científicos y, además, las publicaciones con referente a la ética- bioética aplicada y la mala conducta científica.

Torres (2015) argumentó que hay relación entre la cultura organizacional y los factores productivos. De esta forma midió el nivel de satisfacción de las personas que laboran en la institución pública o privada, es un punto que determinó donde se aplicó una cultura correcta para poder realizar una gestión adecuada. Con respecto, al estudio se generó la relación entre la cultura organizacional y los factores productivos. Es por ello, que se consideró que fue una investigación que está en relación con el problema de las variables. Torres (2015) concluyó, que se encontró una relación entre las dos variables que han funcionado en la satisfacción laboral de los colaboradores de las organizaciones en el Perú. Por lo cual, se consideró hacer una investigación correcta para que alguna forma se logró grandes resultados en las organizaciones peruanas.

Hernández (2019) argumentó en su objetivo de la cultura organizacional se basó en que si existió relación entre la cultura organizacional y la línea de producción. Con respecto a su metodología fue que se utilizó tipo descriptivo correlacional y, además, su muestra tuvo que ser de 70 personas. Hernández (2019) concluyó que la variable cultura organizacional y la variable proceso de producción están totalmente relacionados. En síntesis, mi conclusión fue que debemos de fomentar siempre una buena cultura organizacional en los hospitales del Perú, para que algún modo podemos cambiar el panorama con respecto a la productividad que debemos de alcanzar para que esta manera la rentabilidad pueda crecer.

Tapia (2015) argumentó en su artículo que el objetivo tuvo una mejora en los procesos de producción y, además, añadió la dimensión cultura del desempeño en la empresa constructora. Con respecto a la metodología tuvo que plantear un estudio no experimental, descriptivo, utilizó instrumentos con escala tipo Likert. Se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 con respecto a la población fue estratificada y una muestra de 80 trabajadores. Los resultados fue demostrar la existencia que si hay una relación entre la dimensión y las características del proceso de producción.

En síntesis, Tapia (2015) concluyó que debió proyectar estrategias en el proceso de producción del material de concreto para poder eliminar los desperdicios en materiales y, además, se le aplicó una cultura del desempeño correcta con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores de las organizaciones peruanas. Además, se añadió un modelo de cultura organizacional por el cual nos permitió mejorar el proceso de producción ya que, los colaboradores de dichas empresas se van a sentir más identificados de la misión y visión y eso generó mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Silva (2017) argumentó en su artículo la relación que hay entre el proceso de producción y la cultura organizacional. Su metodología fue que cuenta con una población de 50 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario. Se obtuvo una confiabilidad de 0.9192. con respecto a la población fue estratificada y una muestra fue de 50. Los resultados que se aplicó fue demostrar la existencia de una relación entre la cultura organizacional y el proceso de producción. Silva (2017) concluyó que se realizó un buen proceso de producción donde se va a generar optimizar costos y poder reducir tiempos innecesarios y, además, tenemos que

resaltar la importancia que implementó al realizar una cultura organizacional correcta a lo cual nos condujo a lograr hacer buenas practicas con referente a los valores y actitudes de los trabajadores de las empresas

Baca (2017) afirmó en su artículo la relación que hay entre el modelo de la cultura organizacional y los factores productivos. Además, argumentó un enfoque de investigación cualitativo deductivo de tipo exploratoria descriptiva correlacional, teniendo que su muestra fue de 80 usuarios consignados en la base de datos. Por lo tanto, se tuvo una población conformada por 50 trabajadores quienes se encuentran laborando un mínimo de 5 años de la empresa investigada, asimismo se usó la técnica del cuestionario a lo cual permitió recolectar la información detallada de los colaboradores de la empresa de estudio.

Bazalar (2016) indicó su objetivo del artículo fue obtener buenos resultados con respecto a la cultura organizacional y el proceso de producción. Su metodología fue diseño no experimental – transversal descriptivo, cuyo fin se determinó relacionar la cultura organizacional y la productividad. Bazalar (2016) planteó la siguiente conclusión que fue en determinar que la cultura organizacional puede influir en los procesos de producción. Además, mencionó que las incidencias de opinión que tiene los colaboradores que laboran en dicha entidad.

Ramírez (2015) argumentó en su artículo de su objetivo la determinación de la incidencia del proceso de producción y la eficiencia. Con respecto su metodología fue que es de diseño no experimental – transversal descriptivo, cuyo fin se determinó relacionar el proceso de producción y la eficiencia. Se tuvo una muestra dada por 120 clientes.

Baca (2017) concluyó que la cultura organizacional es un factor importante para poder alinear correctamente los procesos productivos con el fin de poder llegar a realizar actividades muy adecuadas en diferentes organizaciones. Por lo tanto, otra conclusión que se consideró es practicar una buena cultura organizacional que nos enseñó llevar acabo un modelo de trabajo donde permitió realizar un excelente proceso de producción. Además, la cultura organizacional puede ser muy difícil para adaptarse al cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Sampieri (2015) mencionó que existe 4 tipos de investigación que son los siguientes: investigación básica, investigación aplicada, investigación sustantiva y por último investigación tecnológica. El tipo de investigación que se utilizó para este trabajo fue aplicado donde va a poner a prueba los siguientes conocimientos que tiene como finalidad lograr los resultados de la empresa, y de esta manera va a permitir poner en práctica.

3.1.2. Diseño de investigación

Carrasco (2015) argumentó que el diseño de investigación es un conjunto de técnicas y procedimientos metodológicos que tiene como finalidad ser elaboradas para poder desarrollar el proceso de investigación. Además, mencionó que el diseño de investigación es un sistema de procedimientos que nos permitió establecer la formulación del problema, así como las operaciones tácticas que nos condujo a darles respuestas y poder verificar la hipótesis donde tuvo como fin construir estrategias. Por lo tanto, el trabajo de investigación se aplicó un diseño no experimental - de corte transversal, ya que hay alteración en las variables que tiene como fin recolectar información para un determinado tiempo.

3.1.3. Enfoque

Carrasco (2015) indicó que el enfoque cuantitativo es un análisis de datos que está orientado a contestar preguntas de investigación y, además, nos mencionó que es la comprobación de hipótesis concretas previo a una medición numérica, utilizando la estadística para determinar con precisión el comportamiento de una población. Asimismo, el trabajo de investigación que se aplicó fue un enfoque cuantitativo.

3.1.4. Nivel

El proyecto de investigación fue realizado por la descripción correccional y técnico, ya que, reúne información, además, se mencionó que las variables debieron demostrar la relación entre ellas donde conlleva los resultados obtenidos.

3.2. Variables y operacionalización

El proyecto de investigación fue realizado por la descripción correccional y técnico, ya que, reúne información, además, mencionó las variables de estudio que en este caso es la cultura organizacional y proceso de producción donde debe demostró la relación entre ellas a cuál conlleva los resultados obtenidos. Y además, se presentó las siguientes dimensiones son: cultura de desempeño, orientación de equipo, premio y reconocimiento, productividad, línea de producción y factores productivos.

3.2.1 Variable 1: Cultura organizacional

Serna (2015) mencionó que la cultura organizacional fue un modelo de una cultura de desempeño de los colaboradores de las organizaciones en el cual permitió obtener una orientación de equipo acertado para poder tomar buenas decisiones para cualquier situación que se presentó en las organizaciones. Además, nos dice que la empresa fue de llevar una cultura de mucha armonía y que los trabajadores sientan satisfechos con darles reconocimiento y premios con el fin que puedan cumplir bien con sus actividades. Esto nos indicó que la cultura organizacional fue un modelo de mejora en el desempeño del equipo de las organizaciones por el cual, permitió establecer principios, valores y creencias que nos oriente a llevar buenas decisiones.

Dimensión 1: Cultura de desempeño

Robbins (2017) argumentó que la cultura de desempeño fue en la evaluación de los trabajadores con respecto a su desempeño de sus tareas que se realizó en una organización.

Indicador Evaluación de desempeño

López (2015) argumentó que la evaluación de desempeño es un proceso orientado a establecer y comunicar a los trabajadores la manera en que están desempeñándose su labor de la forma más correcta donde conlleva elaborar metas y objetivos. Asimismo, el indicador que se utilizó a los colaboradores de la empresa Smartcode fue la evaluación de desempeño por el cual me permitió formar un desempeño óptimo

Indicador Porcentaje de eficiencia

López (2015) indicó que el indicador porcentaje de eficiencia está relacionado con los esfuerzos que se obtienen por parte de las personas donde logran conseguir el mejor resultado con el menor recurso posible. Esto quiere decir que los colaboradores de la empresa Smartcode van a ser evaluados por sus porcentajes de eficiencia, por lo cual eso nos concede una mayor productividad.

Indicador Reportes

Méndez (2015) señaló que un reporte de KPI es un indicador clave para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones. Por lo tanto, este reporte de KPI va a evaluar el rendimiento de los trabajadores de la consultora Smartcode.

Dimensión 2: Orientación al equipo

Robbins (2017) mencionó que la orientación del equipo fue un grupo que tiene como fin trabajar de la manera equilibrada con metas y objetivos que se tiene que cumplir para poder conseguir los resultados más deseados como organización y, además, mencionó que una orientación al equipo permitió encaminar correctamente un equipo de trabajo.

Indicador Responsabilidad

Méndez (2015) señaló que este indicador es de mucha importancia porque estableció una mejor forma para medir la responsabilidad en las empresas, ya que eso permitió lograr los objetivos de los trabajadores. Por ello, se sugirió que la empresa de estudio realice encuestas a los colaboradores para poder medir su responsabilidad ante la empresa.

Indicador Compromiso

Robbins (2017) indicó que la encuesta ENPS permitió evaluar de la forma más efectiva el compromiso de los colaboradores por intermedio de una pregunta ¿Cuán probable es que recomiendes esta organización Smartcode como un lugar de trabajo? Para responder este tipo de pregunta es necesario realizar una escala del 0 al 10 donde pueda medir el nivel de compromiso de los trabajadores de las empresas en general.

Dimensión 3: Premio y reconocimiento

Judge (2017) argumentó que el premio y reconocimiento fue es que todos aquellos colaboradores que hacen una buena labor en las empresas y de esta manera se le da una recompensa por medio de un premio o en este caso los empleadores les hacen un homenaje por sus desempeños y méritos por sus actividades en las organizaciones.

Indicador Porcentaje de desempeño

López (2015) mencionó que este indicador de desempeño son herramientas que suministran la información sobre el desenvolvimiento y resultados de una organización, programa o un proyecto que se puede reflejar en metas y objetivos. Por lo tanto, se estableció ejecutar este tipo de instrumento donde pueda admitir conseguir logros para la empresa Smartcode.

Indicador Beneficios

Robbins (2017) mencionó que este indicador es de mucha consideración para las empresas porque resulta que si le otorgas beneficios a tu trabajador lograras que él se desempeñe de la mejor manera posible. Esto quiere decir que la empresa Smartcode debió otorgar ciertos beneficios a sus colaboradores como, por ejemplo: que realicen competencias internas dentro de la organización donde permitió que los ganadores puedan conseguir grandes resultados.

3.2.2. Variable proceso de producción

Vilcarromero (2015) estableció que el proceso de producción fue un sistema de productividad que está orientado a realizar líneas de producción y además, está orientado a la transformación de ciertos elementos denominados factores productivos que tuvo como objetivo incrementar su valor a la capacidad de satisfacer sus necesidades de los clientes.

Dimensión 4: Productividad

Martínez (2016) argumentó que la productividad fue aquello que nos refleja si los recursos son bien correctamente empleados o en pocas palabras es la producción de bienes y servicios. Que tuvo como fin optimizar los recursos que tiene las organizaciones para transformar un producto.

Indicador Calidad

López (2015) indicó que los indicadores de calidad son procesos que están medidos por medio de estadísticas fundados en ratios que se usó bajo criterio para calificar y evaluar el rendimiento de una organización. En este caso la empresa Smartcode debió realizar un análisis de información sobre su calidad en los procesos para conseguir resultados muy favorables.

Indicador Competitividad

Martínez (2016) señaló que los indicadores de competitividad son instrumentos que nos accedió conocer cómo se desempeña los trabajadores de las distintas organizaciones. Por ejemplo, la empresa Smartcode debió establecer competencias internas dentro las diferentes áreas para poder lograr medir la competencia entre los trabajadores.

Indicador Volumen de ventas

Vilcarromero (2015) argumentó que este indicador permitió saber la cantidad de productos o servicios que una empresa pueda vender durante un tiempo establecido, como un año o trimestre. Por ejemplo: en la empresa Smartcode el volumen de ventas puede tomarse en consideración el número de total de horas que facturan en un mes.

Dimensión 5: Línea de producción

Hudson (2016) mencionó que la línea de producción es un conjunto de elementos de operaciones en una empresa de materiales que se forman mediante un proceso para poder producir un producto final que debió ser el adecuado con la finalidad de que se consuma.

Indicador Productividad

López (2015) Indicó que, para medir la productividad de una organización de la manera más eficiente, es que debemos de usar la siguiente formula en la empresa para las organizaciones:

Productividad = (productos o servicios producidos / (recursos utilizados)). Asimismo, es lo igual que una empresa es muy productiva cuando se logra optimizar el uso de los recursos.

Indicador Metas

Hudson (2016) mencionó que este indicador estableció medidas de objetivos que se empleó en poder medir las metas de los colaboradores de las empresas. Por ejemplo, en la empresa Smartcode se implantó crear un tiempo realista para los trabajadores para que puedan conseguir su objetivo.

Dimensión 6: Factores productivos

Hudson (2016) argumentó que los procesos productivos son un conjunto de procesos que nos generó poder gestionar de la manera más correcta un proceso productivo o también tiene como fin poder cumplir metas y objetivos de los procesos de los colaboradores de las empresas.

Indicador Capital

López (2015) señaló que los indicadores de capital son los activos corrientes y pasivos corrientes. Esto quiere decir que las organizaciones tienen suficientes activos a corto plazo para cubrir la deuda. Por lo tanto, la empresa Smartcode debió de realizar medir sus ingresos y egresos donde permitió mantener su equilibrio en su capital de trabajo.

Indicador Mano de obra

López (2015) argumentó que este indicador se utilizó mediante un cálculo de productividad donde pueda tomar en consideración el total esfuerzo alcanzado de los trabajadores de las organizaciones, y dividir sus horas trabajadas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El trabajo de investigación tuvo como población 50 por el cual fueron los trabajadores de la empresa Smartcode.

Carrasco (2015), argumentó que la población es el conjunto de elementos que permitió establecer el ámbito espacial donde se desarrolló el trabajo de investigación.

3.3.2. Muestra

Teniendo en consideración que la población fue pequeña donde se tuvo el total para el estudio y esta se denominó muestreo censal.

Bernal (2015) indicó que la muestra es una parte o fragmento que representó la población, cuyas características son esenciales cuales son objetivas y de esta manera los resultados obtenidos en la muestra donde generalizan los elementos que componen dicha población.

3.3.3. Muestreo

Para este caso del trabajo de investigación se tomará la muestra que se tuvo de 50 trabajadores de la empresa Smartcode.

Ramírez (2015) argumentó que la muestra de tipo censal son elementos que permitió ser estudiados por la población donde se consideró como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

El trabajo de investigación aplicó un instrumento que fue el cuestionario con escala de tipo Likert (ver anexo 2) donde los colaboradores al momento de desarrollar tuvieron 5 alternativas para marcar de acuerdo a las preguntas elaboradas por el investigador. Asimismo, para obtener los datos correspondientes se realizó el cuestionario en función a los indicadores de las dimensiones que se cogieron de las variables de estudio.

Carrasco (2005) indicó que la escala de tipo Likert es una orden que esta presentada por un conjunto de ítems que se reflejó en lado favorable y, además, son propuestas efectivas, acorde al estudio, fenómeno social, comportamiento, natural o reales de ciertas acciones de elementos o instituciones, para ello se les solicitó a los sujetos participantes expresen su opinión de manera objetiva.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue una recolección de información de la empresa Smartcode, que en este caso es el cuestionario el cual se aplicó a 50 colaboradores incluido los dueños, el cuestionario consta de 20 de ítems (ver anexo 1) que comprenden 10 para ítems para la primera variable y 10 ítems para la segunda variable con respuestas en escala de tipo Likert.

Hernández (2019) argumentó que existió diversos tipos de recolección de datos, para la investigación cuantitativa, donde se incluyó distintos tipos de cuestionario en la recopilación de contenidos para luego procesar por un análisis estadístico.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La investigación tuvo una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach que fue un valor de 0,877 (ver anexo 5) para la primera variable y para la segunda variable se obtuvo 0,871 (ver anexo 5). Por lo tanto, se utilizó una prueba definitiva a la empresa Smartcode. Luego de procesar los datos se debe de obtuvo un coeficiente y esto nos conlleva a observar el valor del resultado estadístico de alfa de Cronbach, por lo tanto, se concluyó, que el instrumento tiene confiabilidad alta. El instrumento fue en este caso es el cuestionario ha sido sujeto a la validez de 3 expertos quienes dieron su aporte con respecto a las preguntas de investigación sometidas a las bases teóricas.

3.5. Método de análisis de datos

Se realizó base de datos en el Excel para ambas variables, en el mismo se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de las herramientas de medición y recolección de datos para después procesar por el software SPSS versión 25. Para la exposición de los resultados obtenidos de la recopilación de datos, se realizó tablas dinámicas por las cuales se evidenciaron los resultados estadísticos con el fin de obtener una rápida observación visual de la misma manera brindar información relevante y coherente.

3.6. Aspectos éticos

En el trayecto de la investigación se tuvo los debidos criterios que nos brindó la universidad Cesar Vallejo, el cual fue el uso del formato cuantitativo que nos otorgó para la ejecución del proyecto, donde se pudo respetar la debida autoría y referencias bibliográficas y, además, se solicitó el apoyo de parte de los colaboradores de la empresa Smartcode. Asimismo, también se mencionó el aporte que fue utilizado por parte de Alicia Concytec por el cual, se aplicó lo criterios éticos y referencias bibliográficas a nivel nacional. Por lo tanto, esta investigación fue redactado de acuerdo a las consideraciones de aspectos éticos de la Universidad Cesar Vallejo, ya que se realizó la normatividad internacional respetando los principios éticos.

4. RESULTADOS

Se efectuó una prueba definitiva para una población de 50 personas a lo cual se realizó una prueba de Alfa de Cronbach, por el cual se logró como resultado el valor de 0,877 para la variable cultura organizacional y para la variable proceso de producción fue un valor de 0,871. Asimismo, se demostró que se tuvo una fiabilidad aceptable (ver anexo 6).

4.1. Estadística descriptiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	21	42,0	42,0	42,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	62,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	92,0
	De acuerdo	4	30,0	8,0	100,0
	Totalmente de acuerdo	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 1 se observó los siguientes resultados de la variable cultura organizacional, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 42% indicaron que se encontró en total desacuerdo, un 20% manifestó en desacuerdo, un 30% estuvo de acuerdo y un 8% estuvieron totalmente de acuerdo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	60,0
	De acuerdo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 2 se observó los siguientes resultados de la variable procesos de producción, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 32% indicaron que se encontró en total desacuerdo, un 28% manifestaron una posición indiferente y un 40% que estaban de acuerdo.

Tabla 3
Distribución de las frecuencias para la dimensión cultura de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	12	24,0	24,0	24,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	44,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	72,0
	De acuerdo	8	16,0	16,0	88,0
	Total de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 3 se observó los siguientes resultados de la dimensión cultura de desempeño, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 24% manifestaron que estaban en total desacuerdo, un 20% indicaron que se encontraban en desacuerdo, un 28% manifestaron una posición indiferente, un 16% que estuvo de acuerdo y un 12% estuvieron en totalmente de acuerdo.

Tabla 4
Distribución de frecuencias para la dimensión orientación al equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	18	36,0	36,0	36,0
	En desacuerdo	11	22,0	22,0	58,0
	Indiferente	20	40,0	40,0	98,0
	De acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: en la tabla 4 se observan los resultados de la dimensión orientación al equipo, donde se evidenció que, de los 50 encuestados, un 36% indicaron que se encontraban en total desacuerdo, un 22% manifestaron que estaban de acuerdo y 20 % se tuvo una posición indiferente, y un 2% estuvieron en total de acuerdo.

Tabla 5
Distribución de frecuencias para la dimensión premio y reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	34,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	62,0
	De acuerdo	14	28,0	28,0	90,0
	Total de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 5 se observó los siguientes resultados de la dimensión premio y reconocimiento, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 10% manifestaron que estaban en total desacuerdo, un 24% indicó que obtuvieron en desacuerdo, un 28% manifestaron una posición indiferente, y un 28% que estaban de acuerdo y un 10% estuvieron en totalmente de acuerdo.

Tabla 6
Distribución de frecuencias para la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	21	42,0	42,0	42,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	60,0
	Total de acuerdo	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 6 se observó los siguientes resultados de la dimensión productividad, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 42% indicaron que se encontraban en total desacuerdo, un 18% manifestaron que estaban de acuerdo y un 40% estuvieron en total de acuerdo.

Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias para la dimensión línea de producción</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	34,0
	Indiferente	21	42,0	42,0	76,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 7 se observó los siguientes resultados de la dimensión línea de producción, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 10% manifestó que estaban en total desacuerdo, un 24% indicaron que se encontraban en desacuerdo, un 42% manifestaron una posición indiferente y un 24% que estaban de acuerdo.

Tabla 8 <i>Distribución de frecuencias para la dimensión factores productivos</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	26,0
	Indiferente	18	36,0	36,0	62,0
	De acuerdo	17	34,0	34,0	96,0
	Total de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 8 se observó los siguientes resultados de la dimensión factores productivos, donde se tuvo que, de los 50 encuestados, un 2% manifestó que estaban en total desacuerdo, un 24% indicó que se encontraban en desacuerdo, un 36% manifestaron una posición indiferente, un 34% que estaban de acuerdo y un 4% estuvieron en total de acuerdo.

4.2. Estadística Analítica

4.2.1. Relación entre cultura organizacional y proceso de producción

a) prueba de hipótesis:

H0: No existió relación directa entre la cultura organizacional - proceso de producción en Smartcode, Lince, 2020

H1: Existió relación directa entre la cultura organizacional y proceso de producción en Smartcode, Lince, 2020

b) Valores críticos

$p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

c) Decisión

$p = 0.000$

$p (0.000)$ es $<$ que 0.05 ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

d. Conclusión

Existió relación directa entre la cultura organizacional y proceso de producción en Smartcode, Lince, 2020. Por otra parte, El coeficiente de determinación es igual a $0,857$ es decir en un $85,74\%$ se asocian las variables.

Cálculo de Coeficiente de Determinación $CD = (0,926) \times (0,926) = 0,857$

Cálculo de porcentaje de asociación entre variables $0,857 \times 100 = 85,74 \%$

4.2.2. Relación entre cultura organizacional - productividad

a) Prueba de hipótesis

H0: No existió relación entre la cultura organizacional y la productividad en Smartcode, Lince, 2020

H1: Existió relación entre la cultura organizacional y la productividad en Smartcode, Lince, 2020

b) Valores críticos

$p < 0.05$ entonces se rechaza H_0

c) Decisión

$p = 0.000$

$p (0.000)$ es $<$ que 0.05 ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta hipótesis alterna

d) Conclusión

Existió relación directa entre la cultura organizacional y la productividad en Smartcode, Lince, 2020. Por otro lado, El coeficiente de determinación es igual a 0.737 , es decir en un 73.78% se asocian las dimensiones.

Cálculo de Coeficiente de Determinación $CD = (0,859) \times (0,859) = 0,737$

Cálculo de porcentaje de asociación entre variables $0,737 \times 100 = 73,78 \%$

4.2.3. Relación entre cultura organizacional - línea de producción

a) Prueba de hipótesis

H_0 : No existió relación entre la cultura organizacional y la línea de producción en Smartcode, Lince, 2020

H_1 : Existió relación entre la cultura organizacional y la línea de producción en Smartcode, Lince, 2020

b) Valores críticos

$p < 0.05$ entonces se rechaza hipótesis nula

c) Decisión

$p = 0.000$

$p (0.000)$ es $<$ que 0.05 ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

d) Conclusión

Existió relación directa entre la cultura organizacional y líneas de producción en Smartcode, Lince, 2020. Por otro lado, el coeficiente de determinación es igual a 0.763, es decir en un 73.38% se asocian las dimensiones.

Cálculo de Coeficiente de Determinación $CD = (0,874) \times (0,874) = 0,763$

Cálculo de porcentaje de asociación entre variables $0,763 \times 100 = 76,38 \%$

4.2.4. Relación entre cultura organizacional - los factores productivos

a) Prueba de hipótesis

H0: No existió relación entre la cultura organizacional y los factores productivos en Smartcode, Lince, 2020

H1: Existió relación entre la cultura organizacional y los factores productivos en Smartcode, Lince, 2020

b) Valores críticos

$p < 0.05$ entonces se rechaza hipótesis nula

c) Decisión

$p = 0.000$

$p (0.000)$ es $<$ que 0.05 ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

d) Conclusión

Existe relación directa entre la cultura organizacional y factores productivos en Smartcode, Lince, 2020. Por otro lado, el coeficiente de determinación es igual a 0.889, es decir en un 88.92% se asocian las dimensiones.

Cálculo de Coeficiente de Determinación $CD = (0,943) \times (0,943) = 0,889$

Cálculo de porcentaje de asociación entre variables $0,889 \times 100 = 88,92 \%$

5. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se obtuvo, se estableció lo siguiente:

En la interrelación de las variables cultura organizacional y proceso de producción, la hipótesis alterna “estableció una relación positiva que hay entre cultura organizacional y el proceso de producción de la empresa consultora de Lima Centro”, fue aceptada ($p < \alpha: 0.05$; $R=0,926$). El resultado de la investigación permitió ejecutar el coeficiente de determinación (CD) obtuvo un valor de 0,857. Estos resultados guardan relación el modelo de Denison permitió representar la participación de los colaboradores de las organizaciones y el compromiso laboral por el cual permitió una mejora en los procesos de producción para las empresas. Y además, el modelo nos mencionó también poder adaptar los valores y hábitos que se relacione con el crecimiento de la organización (Citado por Grueso, 2017).

De acuerdo con Reyes (2016) coincidió con el resultado de esta investigación ya que tomó en consideración la correlación entre la cultura organizacional con el proceso de producción de los trabajadores de la empresa Lamidecorsac de la ciudad de Chimbote. Para el autor es sumamente importante la relación en la medida que informó el crecimiento de la empresa. Tal vez los problemas de una empresa estuvieron relacionados con la cultura organizacional y el proceso de producción ante mencionados sean identificados y solucionados a la brevedad posible.

Por otro lado, Silva (2017) también coincidió con el resultado logrado de este trabajo de investigación, y tuvo una relación positiva entre la cultura organizacional y el proceso de producción por el cual generó grandes resultados en los trabajadores de la empresa Maquiplast S.A.C. Por consiguiente, su metodología tuvo como población 50 trabajadores y su instrumento fue el cuestionario. El resultado que se logró de este trabajo de investigación es que coincidió la relación que hay entre cultura organizacional y el proceso de producción. Concluyó que el resultado logrado de este trabajo de investigación coincidió con la relación que hay entre cultura organizacional y la productividad.

En la interrelación entre la variable cultura organizacional y la dimensión productividad, la hipótesis alterna “estableció una relación positiva que hay entre cultura organizacional y la productividad de la empresa consultora de Lima Centro”, fue aceptada ($p < \alpha: 0.05$; $R=0,859$). El resultado de la investigación permitió ejecutar el coeficiente de determinación (CD) obtuvo un valor de 0,737. Estos resultados guardan relación con la teoría de Denison por el cual consistió en la participación, la coherencia, rasgo de adaptabilidad y la misión de las empresas, a lo cual se enfocó en un compromiso y responsabilidad de parte de los colaboradores, impactando un progreso en los procesos para la organización. (Citado por Grueso, 2017).

De acuerdo con Cruz (2018) también, coincidió con el resultado logrado de este trabajo de investigación tuvo una relación positiva entre la cultura organizacional y la productividad por el cual originó gran resultado en los trabajadores de la institución Santa Rosa de Santa María de Colombia. Para el autor es sumamente importante la relación en la medida que informan el crecimiento de la empresa. Tal vez los problemas de una empresa están relacionados con la cultura organizacional y el proceso de producción ante mencionados sean identificados y solucionados a la brevedad posible. Por consiguiente, su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, el estudio es descriptivo y explicativo, además, su diseño es de investigación descriptivo-correctivo.

En la interrelación entre la variable cultura organizacional y la dimensión línea de producción, la hipótesis alterna “estableció una relación positiva que hay entre cultura organizacional y la línea de producción de la empresa consultora de Lima Centro”, fue aceptada ($p < \alpha: 0.05$; $R=0,874$). Los resultados de la investigación permitieron ejecutar el coeficiente de determinación (CD) obtuvo un valor de 0,763. Estos resultados guardan relación con la teoría de Pacheco donde coincidió con el resultado general en el sentido que implementó principios por lo cual fue la integración de los clientes, el valor agregado que se aplicó en las empresas, se sometió los máximos errores en la productividad, además, se aplicó los niveles de estándar de la calidad en los procesos de producción y por último se mencionó sobre las reglas del negocio (Pacheco, 2016).

De acuerdo con Siervo (2019) también coincidió con el resultado de esta investigación ya que tomó en consideración la correlación entre la cultura organizacional con la línea de producción de los trabajadores de las empresas en todo el mundo. Para el autor es sumamente importante la relación en la medida que informó el crecimiento de la empresa. Tal vez los problemas de una empresa están relacionados con la cultura organizacional y la línea de producción ante mencionados sean identificados y solucionados a la brevedad posible. Por consiguiente, su metodología fue de tipo aplicada de nivel correccional y tuvo como población 50 trabajadores y su instrumento fue el cuestionario.

Por otro lado, se debió de resaltar el aporte que generó la cultura organizacional y la línea de producción con respecto a los colaboradores de las empresas de todo el mundo, ya que si lograremos aplicar una cultura organizacional muy acertada. Por lo tanto, conseguiremos realizar una buena línea de producción en las organizaciones. Para el autor es muy importante poder considerar esta variable que es cultura organizacional junto con la dimensión línea de producción por el cual están relacionadas con un mismo propósito de generar grandes resultados en los colaboradores de todas empresas en todo el mundo.

En la interrelación de la variable cultura organizacional y línea de producción de los trabajadores, la hipótesis alterna “estableció una relación positiva que hay entre cultura organizacional y los factores productivos de las empresas consultoras de Lima Sur”, fue aceptada ($p < \alpha: 0.05$; $R=0,943$). Los resultados de la investigación permitieron ejecutar el coeficiente de determinación (CD) obtuvo un valor de 0,889. Estos resultados guardan relación con el modelo de Denison permitió representar la participación de los colaboradores de las organizaciones y el compromiso laboral por el cual permitió una mejora en los procesos de producción para las empresas. Y además, el modelo nos mencionó también poder adaptar los valores y hábitos que se relacione con el crecimiento de la organización (Citado por Grueso,2017).

De acuerdo con Baca (2017) también coincidió con el resultado de esta investigación ya que tomó en consideración la correlación entre la cultura organizacional con los factores productivos de los trabajadores de las empresas mexicanas. Para el autor es sumamente importante la relación en la medida que informó el crecimiento de la empresa. Tal vez los problemas de una empresa están relacionados con la cultura organizacional y los factores productivos ante mencionados sean identificados y solucionados a la brevedad posible.

Por otra parte, Debido a su metodología que tuvo fue de tipo aplicada de nivel descriptivo correccional y tuvo con una población de 80 clientes, además obtuvo un enfoque de investigación cualitativo deductivo de tipo exploratoria descriptiva correccional. Asimismo, se debió de resaltar el aporte que generó la cultura organizacional y los factores productivos con respecto a los colaboradores de las empresas mexicanas ya que, si logramos aplicar una cultura organizacional muy correcta lograremos factores productivos muy adecuados en las empresas mexicanas.

Finalmente, este autor consideró que la variable cultura organizacional junto con la dimensión factores productivos están relacionadas con un mismo propósito de generar grandes resultados en los colaboradores de todas las empresas en general.

6. CONCLUSIONES

- a. la cultura organizacional y el proceso de producción de las empresas consultoras, Lima Centro, está relacionado con las interacciones de sus dimensiones productividad, línea de producción y factores productivos.
- b. Las interacciones positivas son cultura organizacional / productividad con un coeficiente de determinación de ($CD=0.737$), cultura organizacional / línea de producción con un coeficiente de determinación de ($CD=0.763$), cultura organizacional / factores productivos con un coeficiente de determinación de ($CD=0.889$).
- c. Se planteó la propuesta de diseñar un modelo de Denison orientado a la participación de los colaboradores y el compromiso laboral por el cual nos va a generar tener una cultura correcta en las organizaciones.

7. RECOMENDACIONES

- a. Los empresarios del rubro de las consultorías pueden tomar en consideración las interacciones con mayor coeficiente de determinación, precisando las dimensiones interactuantes para diseñar un patrón de cultura organizacional, donde nos permita realizar un proceso de producción adecuado.

- b. Los investigadores pueden usar el método y los instrumentos de este trabajo para plantear la solución de problemas parecidos.

- c. Se recomienda establecer una cultura organizacional orientada a mejorar el comportamiento de los trabajadores de la empresa Smartcode, por el cual lograremos obtener una buena productividad y además, alcanzaremos una cultura adecuada generando un clima organizacional más estable.

REFERENCIAS

- Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación. para administración, economía, humanidades y ciencia sociales*. (2da. Ed.). México: Pearson Educación.
- Baca, M. (2015). *Dimensiones de las variables*. (5ta. ed.). Colombia: Editorial Bogota.
- Bazalar, J. (2019). *The organizational culture and work performance of the staff of the financial institution my bank - Huacho headquarters*. Lima: Editorial Fondo.
- Belloso, T. (2014). *Determines its objective the relationship between the dimensions of organizational culture and productivity in the Colombia higher education institution*.
- Bernal, T. (2015). *Investigation methodology. for administration, economics, humanities and social science*. (2da. ed.). México: Pearson Education.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- Cruz, A. (2018). *Dimensions of the variables*. (2da. ed.). Colombia: Editorial Bogotá.
- Dubrin, D. (2015). *Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los alumnos de la Escuela Nacional Rosa de Santa María de México*. Editorial: Pearson Educación.
- Fernández, B. (2015). *Dimensiones de las variables*. Colombia: Editorial Bogota.
- Gómez, C. (2015). *Theories of organizational culture*. (2da. ed.). México: Editorial Monterrey publishing house.
- Grueso, A. (2017). *Teorías de la cultura organizacional*. (4ta. ed.). México: Editorial Monterrey.

- Hernández (2014). *The organizational culture of universities and their financing model Result of the study of the culture of Catalan universities*. Chiclayo: Editorial San Pedro.
- Hudson, B. (2016). *Dimensiones de las variables*. Colombia: Editorial Bogota
- Juige, D. (2017). *Dimensions of the variables*. Colombia: Editorial Bogota.
- Konecki, T. (2015). *Addresses the concept of reproduction in organizational culture*. (2da. ed.). Bogota, Colombia. Editorial Bogota.
- Laíssez, S. (2014). *Teorías de la cultura organizacional*. (2da. ed). México: Editorial Monterrey.
- Lopez, A. (2015). *Indicador de mano de obra, concepto*. (4ta. ed.). México: Monterrey: publishing.
- Méndez, C. (2015). *Indicador de responsabilidad, concepto*. (2da. ed.). México: Monterrey: publishing.
- Martínez, C. (2016). *dimensiones de las variables*. Colombia: Editorial Bogota.
- Morales, J. (2017). *Publications on Ethics in the Research Process in Indexed Peruvian Biomedical Journals*. Lima: Editorial San Marcos.
- Obispo, A. (2015). *Theories of organizational culture*. (2da. ed.). México: Monterrey: publishing.
- Pacheco, A. (2016). *Teorías del proceso de producción*. Colombia: (2da. ed.). México: editorial Monterrey.
- Pedraza, M. (2015). *Theories of organizational culture*. (2da. ed.). México: Editorial Monterrey Publishing house.
- Quintero, A. (2018). *Adaptability in Aerospace Production Using Cyberphysical Systems*. Mexico: Editorial Monterrey.
- Ramirez, A. (2014). *Improvement of production process and efficiency in the area of portfolio production in a company of clothing accessories and travel items*. Perú: Editorial la revista.

- Robbins, D. (2014). *Cultura de desempeño*. (2da. ed.). México: Editorial Monterrey.
- Ruiz, C. (2016). *Determine the role of organizational culture in order to reach the level of performance and competitiveness for organizations*. Colombia: Editorial Arco Iris.
- Saavedra L. (2018). *Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in México*: Editorial Monterrey.
- Serna, C. (2016). *dimensions of the variables*. Colombia: Editorial Bogota.
- Siervo M, (2019). *Interactions between national culture, organizational culture and pic managemen*: Colombia: Editorial Bogota
- Silva, A. (2016). *The types of culture and their relationship with organizational rotation*. Lima: Editorial la revista.
- Tapia, C. (2016). *dimensions of the variables*. Colombia: Editorial Bogota.
- Thomas, M. (2015). *Teorías de proceso de producción*. (2da. ed.). México: Editorial Monterrey.
- Torres, C. (2016). *Determinar la relación entre la cultura organizacional y factores productivos de las personas que laboran en una institución pública de México*. Editorial: Pearson Educación
- Vásquez, A. (2015). *Metodología de investigación científica*. (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Vilcarromero, D. (2017). *dimensions of the variables*. Colombia: Editorial Bogota.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN				
CULTURA ORGANIZACIONAL	Grueso (2017) mencionó que esta teoría se basa en un modelo de Denison donde permitió representar la participación de los colaboradores de las organizaciones y el compromiso laboral por el cual permitió una mejora en los procesos de producción para las empresas. Y además, el modelo nos muestra también poder adaptar los valores y hábitos que se relacione con el crecimiento de la organización.	La variable Cultura Organizacional está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión cuenta con 3 indicadores la que me genera los ítems para las encuestas para luego procesarlas y sistematizarla con el software SPS.	CULTURA DE DESEMPEÑO	Evaluación del desempeño	1	Likert	ORDINAL				
				Porcentaje de eficiencia Reportes	2	5. Total de Acuerdo					
				Responsabilidad	3	4. De acuerdo					
			ORIENTACIÓN AL EQUIPO	Compromiso	4	3. Indiferente					
				Valores	5	2. En Desacuerdo					
			PREMIO Y RECONOCIMIENTO	Beneficios	6	1. En total desacuerdo					
				Remuneración	7						
				Porcentaje de desempeño	8						
			PROCESO DE PRODUCCIÓN	Pacheco (2016) señaló su teoría en que se obtuvo principios por lo cual fue la integración de los clientes, añadir el valor agregado en el producto o servicio, se sometió los máximos errores en la productividad, además, se aplicó los niveles de estándar de la calidad en los procesos de producción.	La variable Proceso de Producción está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión cuenta con 3 indicadores la que me genera los ítems para las encuestas para luego procesarlas y sistematizarla con el software SPS.	PRODUCTIVIDAD		Calidad	9	Likert	ORDINAL
								Competitividad	10	5. Total de Acuerdo	
Volumen de ventas	11	4. De acuerdo									
Productividad	12	3. Indiferente									
LÍNEA DE PRODUCCIÓN	Metas	13				2. En Desacuerdo					
	Objetivos	14				1. Total desacuerdo					
	Capital	15									
FACTORES PRODUCTIVOS	Mano de obra	16									
	Equipos	17									
								18			
					19						
					20						

ANEXO 2: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cultura organizacional y proceso de producción en Smartcode, Lince, 2020

OBJETIVO: Determinar como la Cultura organizacional se relaciona con el proceso de producción en Smartcode- Lince 2020

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

EN TOTAL DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTAL EN ACUERDO					
1	2	3	4	5					
ÍTEM	PREGUNTA				VALORACIÓN				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	La evaluación de desempeño es tomada en cuenta en la empresa.								
2	Normalmente en la producción se mide el porcentaje de eficiencia.								
3	En la empresa se genera reportes de diferente índole de producción.								
4	La responsabilidad forma parte de la cultura organizacional de la empresa.								
5	Los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.								
6	En la empresa se practican los valores como filosofía y cultura empresarial.								
7	El porcentaje de desempeño es indicador para la mejora continua.								
8	La empresa otorga beneficios como motivación o incentivo de la producción.								
9	La remuneración que otorga la empresa satisface sus necesidades básicas.								
10	La calidad es parte de la cultura organizacional de la empresa.								
11	Considera que su empresa es competitiva en el mercado.								
12	El volumen de ventas es acorde a la planificación y comercialización de la empresa.								
13	La productividad es determinante para alcanzar una alta rentabilidad en la empresa.								
14	Las metas es un factor en tomar en cuenta para obtener buenos resultados.								
15	Considera que los objetivos deben estar claros por parte de la empresa.								
16	Considera que el capital es el patrimonio de la empresa.								
17	Considera que la mano de obra es un factor en el proceso productivo de la empresa.								
18	Los equipos o maquinarias son los factores importantes para la producción en la empresa.								
19	La responsabilidad es un valor que forma parte de la cultura de la empresa.								
20	Las empresas deben de tomar en cuenta de la importancia de la calidad del producto o servicio que se ofrece en el mercado.								

ANEXO 3 CUADROS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

OBJETIVO: Determinar como la Cultura organizacional se relaciona con el proceso de producción en Smartcode, Lince, 2020

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

TOTAL DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTAL EN ACUERDO
1	2	3	4	5

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROCESO DE PRODUCCIÓN EN SMARTCODE, LINCE, 2020.											
Apellidos y nombres del investigador: Delgado Muñoz Jose Omar											
Apellidos y nombres del experto: MBA. BARCA BARRIENTOS Jesús ENRIQUE											
ASPECTO POR EVALUAR								OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				1. Muy de Acuerdo	2. De Acuerdo	3. Indiferente	4. En Desacuerdo	5. Muy en Desacuerdo			
Cultura Organizacional	CULTURA DE DESEMPEÑO	Evaluación del desempeño	La evaluación de desempeño es tomada en cuenta en la empresa.								
		Porcentaje de eficiencia	Normalmente en la producción se mide el porcentaje de eficiencia.								
		Reportes	En la empresa se genera reportes de diferentes índole de producción.								
	ORIENTACIÓN AL EQUIPO	Responsabilidad	La responsabilidad es un valor que forma parte de la cultura de la empresa. La responsabilidad es vital para poder mejorar los resultados de la empresa.								
		Compromiso	Los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.								
		Valores	En la empresa se practican los valores como filosofía y cultura empresarial.								
	PREMIO Y RECONOCIMIENTO	Porcentaje de desempeño	El porcentaje de desempeño es un indicador para la mejora continua.								
		Beneficios	La empresa otorga beneficios como motivación o incentivo de la producción.								
		Remuneración	La remuneración que otorga la empresa satisface sus necesidades básicas.								
Firma del experto: 				Fecha: ____/____/____							

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					OPINIÓN DEL EXPERTO		
				1. Muy de Acuerdo	2. De acuerdo	3. Indiferente	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
PROCESO DE PRODUCCIÓN	PRODUCTIVIDAD	Calidad	La calidad es parte de la cultura organizacional de la empresa. Las empresas deben de tomar en cuenta la importancia de la calidad del producto o servicio que se ofrece en el mercado.								
		Competitividad	Considera que su empresa es competitiva en el mercado.								
		Volumen de ventas	El volumen de ventas es acorde a la planificación y comercialización de la empresa.								
	LÍNEA DE PRODUCCIÓN	Productividad	La productividad es determinante para alcanzar una alta rentabilidad en la empresa								
		Metas	Las metas es un factor en tomar en cuenta para obtener buenos resultados.								
		Objetivos	Los objetivos deben estar claros por parte de la empresa.								
	FACTORES PRODUCTIVOS	Capital	El capital es el patrimonio de la empresa.								
		Mano de obra	La mano de obra es un factor en el proceso productivo de la empresa.								
		Equipos	Los equipos o maquinarias son los factores importantes para la producción empresa.								
	Firma del experto: <i>Jose Omar Delgado Muñoz</i>				Fecha: _____/_____/_____						

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS												
Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROCESO DE PRODUCCIÓN EN SMARTCODE, LINCE, 2020.												
Apellidos y nombres del investigador: Delgado Muñoz Jose Omar												
Apellidos y nombres del experto: <i>CARDANZA ESTEBAN TEJEDORO</i>												
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					OPINIÓN DEL EXPERTO			
				1. Muy de Acuerdo	2. De acuerdo	3. Indiferente	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN	
Cultura Organizacional	CULTURA DE DESEMPEÑO	Evaluación del desempeño	La evaluación de desempeño es tomada en cuenta en la empresa.								✓	
		Porcentaje de eficiencia	Normalmente en la producción se mide el porcentaje de eficiencia.									✓
		Reportes	En la empresa se genera reportes de diferentes indole de producción.									✓
	ORIENTACIÓN AL EQUIPO	Responsabilidad	La responsabilidad es un valor que forma parte de la cultura de la empresa. Considera usted que la responsabilidad es vital para poder mejorar los resultados de la empresa.									✓
		Compromiso	Los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.									✓
		Valores	En la empresa se practican los valores como filosofía y cultura empresarial.									✓
	PREMIO Y RECONOCIMIENTO	Porcentaje de desempeño	El porcentaje de desempeño es indicador para la mejora continua.									✓
		Beneficios	La empresa otorga beneficios como motivación o incentivo de la producción.									✓
		Remuneración	La remuneración que otorga la empresa satisface sus necesidades básicas.									✓

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

Firma del experto:				Fecha: / /							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				1. Muy de Acuerdo	2. De acuerdo	3. Indiferente	4. En Desacuerdo	5. Muy en Desacuerdo			
PROCESO DE PRODUCCIÓN	PRODUCTIVIDAD	Calidad	La calidad es parte de la cultura organizacional de la empresa. Las empresas deben de tomar en cuenta de la importancia de la calidad del producto o servicio que se ofrece en el mercado.							✓	
		Competitividad	Considera que su empresa es competitiva en el mercado.							✓	
		Volumen de ventas	El volumen de ventas es acorde a la planificación y comercialización de la empresa.							✓	
	LÍNEA DE PRODUCCIÓN	Productividad	La productividad es determinante para alcanzar una alta rentabilidad en la empresa							✓	
		Metas	Las metas es un factor en tomar en cuenta para obtener buenos resultados.							✓	
		Objetivos	Considera que los objetivos deben estar claros por parte de la empresa.							✓	
	FACTORES PRODUCTIVOS	Capital	Considera que el capital es el patrimonio de la empresa.							✓	
		Mano de obra	Considera que la mano de obra es un factor en el proceso productivo de la empresa							✓	
		Equipos	Los equipos o maquinarias son los factores importante para la producción empresa.							✓	
		Firma del experto:				Fecha: 19 / Noviembre / 2019					

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROCESO DE PRODUCCIÓN EN SMARTCODE, LINCÉ, 2020.											
Apellidos y nombres del investigador: Delgado Muñoz Jose Omar											
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cesar E. SANCHEZ SANCHEZ ACHAHAY											
ASPECTO POR EVALUAR								OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				1. Muy de Acuerdo	2. De acuerdo	3. Indiferente	4. En Desacuerdo	5. Muy en Desacuerdo			
Cultura Organizacional	CULTURA DE DESEMPEÑO	Evaluación del desempeño	La evaluación de desempeño es tomada en cuenta en la empresa.							✓	
		Porcentaje de eficiencia	Normalmente en la producción se mide el porcentaje de eficiencia.							✓	
		Reportes	En la empresa se genera reportes de diferentes índole de producción.							✓	
	ORIENTACIÓN AL EQUIPO	Responsabilidad	La responsabilidad es un valor que forma parte de la cultura de la empresa. La responsabilidad es vital para poder mejorar los resultados de la empresa.							✓	
		Compromiso	Los trabajadores se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa.							✓	
		Valores	En la empresa se practican los valores como filosofía y cultura empresarial.							✓	
	PREMIO Y RECONOCIMIENTO	Porcentaje de desempeño	El porcentaje de desempeño es indicador para la mejora continua.							✓	
		Beneficios	La empresa otorga beneficios como motivación o incentivo de la producción.							✓	
		Remuneración	La remuneración que otorga la empresa satisface sus necesidades básicas.							✓	
		Firma del experto:				Fecha: 19 / NOVIEMBRE / 2019					

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4: PROCEDIMIENTOS

ESCALA DE ÍTEMS

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Total desacuerdo	MD
2	En desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	De acuerdo	A
5	Total en acuerdo	MA

Fuente: Elaboración propia

Procesamiento de Alfa de Cronbach (V1: Cultura organizacional)

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Procesamiento de Alfa de Cronbach (V2: Proceso de producción)

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

ANEXO 5: FIABILIDAD DE LAS VARIABLES

Fiabilidad de la variable 1: Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	10

Fuente: Elaboración propia

Fiabilidad de la variable 2: Proceso de Producción

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	10

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6: CORRELACIONES

			Cultura organizacional	Proceso de producción
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Proceso de producción	Coeficiente de correlación	,926**	1,000

			Cultura organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

			Cultura organizacional	Líneas de producción
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Líneas de producción	Coeficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

			Cultura organizacional	Factores productivos
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Factores productivos	Coeficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50